MENUJU HUMAN RIGHTS MODEL

Laporan Riset Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Upah Layak bagi Penyandang Disabilitas dalam Konteks Pasar Kerja Fleksibel dan Serikat Buruh

DISIAPKAN OLEH:LEMBAGA INFORMASI PERBURUHAN SEDANE (LIPS)

Peneliti: Syarif Arifin, Nindya Utami, Lukman Ainul Hakim, Edo Asrarinur

Korespondensi: info@lips.or.id/perburuhan.sedane@gmail.com

Penelitian dapat terselenggara dengan bantuan SASK Finlandia

DAFTAR ISI

Singkatan

BPS .... Badan Pusat Statistik
CRPD .... Convention on the Rights of Persons with Disabilities
KHPD .... Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas
KND .... Komisi Nasional Disabilitas
ODGJ .... Orang Dengan Gangguan Jiwa
Perppu .... Peraturan Pengganti Undang-Undang
PBB .... Persatuan Bangsa-Bangsa
UUPD .... Undang-Undang Penyandang Disabilitas

PENDAHULUAN

Pada 13 Desember 2006, PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) mengadopsi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD/Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas/KHPD). CRPD merupakan kovenan yang tidak dapat dipisahkan dari kovenan lainnya, yaitu kovenan hak ekonomi, sosial dan budaya dan hak sipil dan politik.

CRPD merupakan penegasan dan pengakuan mengenai hak penyandang disabilitas yang setara dengan nondisabilitas sejak lahir. Hak tersebut melekat dan tidak dapat dicabut. Negara wajib dihormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak tersebut. CRPD pun mengakui bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap hak manusia.

Pemerintah Indonesia merupakan satu dari 146 negara yang menandatangani CRPD pada 30 Maret 2007 di New York. Pada 2011, Pemerintah Indonesia meratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 mengenai Pengesahan Convention on The Rights of Persons with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Pada 2016, Pemerintah Indonesia menerbitkan UUPD (Undang-Undang Penyandang Disabilitas) Nomor 8 Tahun 2016. UU tersebut menjelaskan definisi disabilitas, ragam disabilitas,[1] jenis-jenis hak yang diakui, serta menetapkan mekanisme reward and punishment bagi yang melaksanakan dan melanggar hak tersebut.

Penyandang Disabilitas didefinisikan sebagai setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak (Pasal 1 angka 1. UUPD menjangkau setiap orang yang mengalami disabilitas sejak lahir maupun karena kecelakaan (Pasal 11 huruf e).

UUPD menetapkan 22 hak dasar penyandang disabilitas, 4 hak perempuan disabilitas, dan 7 hak anak dengan disabilitas.

Melalui UUPD, negara mengakui bahwa Penyandang Disabilitas, memiliki hak yang setara dengan nondisabilitas untuk mengakses berbagai layanan negara, nondiskriminasi, dan mendapat akomodasi yang layak. Negara pun diwajibkan memberikan kesempatan yang setara bagi Penyandang Disabilitas dan nondisabilitas dengan menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak-hak disabilitas.

Untuk memastikan pemenuhan hak disabilitas, negara menggunakan pendekatan reward and punishment. Negara memberikan insentif bagi lembaga dan perusahaan negara maupun perusahaan swasta yang memenuhi hak-hak Penyandang Disabilitas. Sebaliknya, setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang hak Penyandang Disabilitas diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan denan paling banyak Rp200 juta (Pasal 145).

1. Ragam disabilitas yang diakui oleh UUPD Nomor 8 Tahun 2016, lihat di Lampiran.

1. Hak Atas Pekerjaan, Perlakuan Adil dan Pendapatan Layak bagi Penyandang Disabilitas

Sebenarnya, konstitusi negara, mengakui hak atas pekerjaan, perlakuan yang adil dan pendapatan yang layak bagi semua, tanpa diskriminasi gender, orientasi seksual maupun agama. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 (2), menyebutkan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Perppu Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Bab Ketenagakerjaan disebutkan, hak atas pekerjaan dan upah layak bersifat nondiskriminasi. UUPD menegaskan dan merinci hak penyandang disabilitas sebagai manusia maupun sebagai warga negara.

Berikut merupakan pasal-pasal utama mengenai hak atas pekerjaan dalam UUPD.

Pasal 11: Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- **a.** memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- **b.** memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- **c.** memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- **d.** tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- **e.** mendapatkan program kembali bekerja;
- **f.** penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- **g.** memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya;
- **h.** memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pasal 50: Kewajiban menyediakan akomodasi yang layak dan mekanisme pengaduan bagi penyandang disabilitas. Dan, jenis sanksi bagi pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.

Pasal 51: Kewajiban pemberi kerja dan negara menjamin hak berserikat dan berkumpul bagi penyandang disabilitas di lingkungan pekerjaan.

Pasal 52: Kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah menjamin penyandang disabilitas dapat memanfaatkan sistem jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 53: Kewajiban pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan negara mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari total buruh di masing-masing kelembagaan dan perusahaan. Kewajiban setiap perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah buruh yang dipekerjakan.

Setelah dikeluarkan UU Penyandang Disabilitas terdapat 13 peraturan pelaksana berupa peraturan presiden dan peraturan pemerintah. Di antaranya adalah kewajiban pembentukan ULD (Unit Layanan Disabilitas) bidang ketenagakerjaan dan pembentukan KND (Komisi Nasional Disabilitas). Di tingkat provinsi maupun kota dan kabupaten, pemerintah daerah mengeluarkan peraturan yang mengakui penyandang disabilitas dan hak-haknya. Terdapat 12 provinsi yang telah mengeluarkan perda mengenai disabilitas (*Tempo.co*, 21 Agustus 2019; lihat, Lampiran).

Dari 38 provinsi, hanya 28 provinsi, 46 Kota dan 117 Kabupaten, yang telah membentuk ULD. ULD merupakan unit ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas agar menyediakan informasi pengembangan karir, pelatihan keterampilan, hingga pendampingan kerja.

ULD telah beroperasi, namun perannya tidak optimal. Beberapa masalahnya adalah Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan hanya bekerjasama dengan organisasi penyandang disabilitas dan belum menjangkau perusahaan untuk mendorong pelaksanaan UUPD (Mallarangi dan Nawangsari, 2023). Menurut asisten Deputi Bidang Pemberdayaan Disabilitas dan Lansia Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Togap Simangunsong, Pemda tidak memahami pentingnya ULD bagi pemajuan dan perlindungan hak Penyandang Disabilitas (*Kompas.com*, 09/04/2021).

Pada 1 Desember 2021, Presiden Republik Indonesia melantik 7 anggota KND (Komisi Nasional Disabilitas). Namun, pembentukan KND menimbulkan protes organisasi pendamping dan penyandang disabilitas. Di antara protes yang dikemukakan adalah keberadaan KND yang dilekatkan kepada Kementerian Sosial sehingga mengancam hak penyandang disabilitas dipandang semata persoalan sosial dan berasas kedermawanan, bukan hak asasi manusia. KND di bawah Kementerian Sosial pun mengancam independensi lembaga tersebut (*Lingkarsosial.org*, 3 Juli 2020).

Sejak 2015, Pemerintah Indonesia melalui BPS (Badan Pusat Statistik), lembaga negara yang secara reguler mengumpulkan dan menyediakan data kepada pemerintah, membuat kategori khusus dalam laporannya mengenai perkembangan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas berdasarkan konsep Washington Group. Menurut laporan tersebut, per 2023, jumlah penyandang disabilitas mencapai 22,97 juta jiwa atau 8,5 persen dari jumlah penduduk Indonesia. Angka tersebut meningkat dari periode 2015 yang mencapai 21,84 juta jiwa. Dari jumlah Penyandang Disabilitas, sekitar 17 juta orang merupakan Penyandang Disabilitas usia produktif.

Dengan mengukur kewajiban mempekerjakan 1 persen di perusahaan swasta dan 2 persen di lembaga negara dan perusahaan semestinya terdapat 170.000 Penyandang Disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta dan 340.000 penyandang disabilitas di lembaga negara dan perusahaan negara. Namun hanya 5.825 Penyandang Disabilitas yang bekerja formal dengan rincian 1.271 orang di BUMN dan 4.554 orang di perusahaan swasta. Sisanya, penyandang disabilitas bekerja di sektor informal (*Kompas.id*, 17/12/2022).

Namun, data Badan Pusat Statistik (BPS) yang lain mengeluarkan data yang berbeda dalam Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2023. Di laporan tersebut disebutkan, dari total 139.852.377 penduduk yang bekerja[2] sebanyak 0,55 persen atau sebanyak 763.925 orang merupakan Penyandang Disabilitas. Angka tersebut meningkat dari periode 2022, yang mencapai 720.748 orang.

Laporan BPS pun menyebutkan, dari total pekerja dengan disabilitas di atas, sebanyak 452.322 orang merupakan laki-laki dan 311.603 orang perempuan. Status pekerjaan pekerja Penyandang Disabilitas terbagi dalam tujuh kategori yaitu berusaha sendiri (0,85 persen), berusaha dibantu buruh tidak tetap (0,79), berusaha dibantu buruh tetap (0,64 persen), buruh (0,26 persen), pekerja bebas pertanian (0,54 persen), pekerja bebas nonpertanian (0,54 persen), pekerja keluarga/tidak dibayar (0,62 persen). Dibanding periode 2022, kenaikan proporsi tenaga kerja penyandang diabilitas terjadi pada

2 BPS mengeklaim, terjadi kenaikan jumlah pendudukan bekerja dari 135.296.713 pada 2022 ke 139.852.377 pada 2023. Di saat bersamaan terjadi kenaikan angkatan kerja dari 143,73 juta orang pada 2022 ke 147,71 juta orang pada 2023.

status berusaha sendiri dari 0,81 persen ke 0,85 persen, dan status buruh dari 0,23 persen ke 0,26 persen.

Meskipun data tersebut berbeda, namun mengilustrasikan kecenderungan yang sama, yaitu kebanyakan Penyandang Disabilitas bekerja di sektor informal. Selain itu, perbedaan angka di atas memperlihatkan bahwa ketidaktersediaan data tunggal dan ketidaksinkronan data. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menghambat pemantauan perkembangan pemenuhan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas (lihat, Muhammad dan Sholihah, 2021).

Sektor informal merupakan jenis pekerjaan yang rentan, tidak mendapat perlindungan hukum dan tidak dapat mengakses hukum dan berbiaya tinggi. Dalam hal penyediaan jaminan sosial ketenagakerjaan maupun kesehatan misalnya, buruh informal masuk dalam kategori BPU (Bukan Penerima Upah) yang harus membayar mandiri jaminan sosialnya.

Informalisasi pekerjaan di kalangan Penyandang Disabilitas dapat dilihat pula dalam sebaran lapangan usaha yang bersifat informal. Pada 2022 pekerja Penyandang Disabilitas bekerja di sektor pertanian sebanyak 42,35 persen naik menjadi 42,82 persen pada 2023, di sektor manufaktur dari 17,70 persen turun menjadi 17,55 persen, dan di sektor jasa dari 39,95 persen menjadi 39,63 persen.

Laporan Pemerintah Indonesia kepada PBB mengenai pelaksanaan CRPD, menyebutkan empat hal hambatan pelaksanaan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, yaitu: ketidaktersediaan data yang tunggal dan konsep yang berbeda-beda mengenai Penyandang Disabilitas, hambatan sosial dan budaya terhadap Penyandang Disabilitas, ketidaktersediaan sarana dan prasarana bagi Penyandang Disabilitas untuk berpartisipasi dan mendapat kesempatan yang sama untuk mengakses layanan publik, inefisiensi dalam menetapkan anggaran dan sumber pendanaan bagi pemenuhan hak Penyandang Disabilitas (Dina dan Slamet, 2022). Hambatan lain pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas berkaitan dengan penegakan hukum, tidak adanya dukungan sosial, pasar kerja fleksibel, perspektif pemberi kerja dan ketidakpercayaan diri Penyandang Disabilitas di lingkungan sosial.

Hak atas pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan bebas dari diskriminasi dan upah yang layak merupakan hak Penyandang Disabilitas. Hak tersebut merupakan bagian dari agenda perjuangan serikat buruh. Dalam konteks tersebut, penelitian pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas dilaksanakan.

2. Pernyataan Masalah dalam Penelitian

a. Untuk dapat mengakses hak atas pekerjaan, para Penyandang Disabilitas berhadapan dengan persoalan kompleks dari kepercayaan diri, paradigma mengenai Penyandang Disabilitas, diskriminasi dari pemberi kerja hingga kebijakan pasar kerja fleksibel. Apa saja masalah utama penyandang disabilitas?

b. Sejak 1990-an para Penyandang Disabilitas memperjuangkan hak-haknya melalui organisasi penyandang disabilitas. Mereka menuntut perlakuan setara dan pemenuhan hak dari lingkungan sosial dan negara. Bagaimana organisasi penyandang disabilitas mengartikulasikan masalah dan mengadvokasikan hak Penyandang Disabilitas?

c. Serikat buruh memiliki pengalaman kuat untuk mengadvokasi hak-hak perburuhan di tingkat nasional maupun di tempat kerja. Bagaimana serikat buruh merespons permasalahan Penyandang Disabilitas?

3. Tujuan Penelitian

a. Memahami lebih baik mengenai permasalahan yang dihadapi oleh Penyandang Disabilitas ketika mengakses dan mendapatkan pekerjaan.
b. Memahami lebih baik mengenai strategi advokasi organisasi pendamping penyandang disabilitas.
c. Mengeksplorasi respons serikat buruh tingkat pabrik terhadap buruh Penyandang Disabilitas baik dari segi isu maupun pengorganisasiannya.

4. Lokasi Penelitian

Tadinya, penelitian ini akan dilaksanakan di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi). Dalam pelaksanaannya penelitian meluas ke Purwakarta dan Sukabumi Jawa Barat. Penambahan lokasi tersebut berkaitan dengan tren baru dalam relokasi industri dari wilayah lama ke wilayah baru.

5. Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan action research dengan metode studi pustaka, wawancara mendalam dan diskusi terfokus. Kerangka analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hak asasi manusia dan ekonomi-politik.

Action research merupakan metodologi penelitian yang bertujuan mengumpulkan informasi dari perspektif pelaku dan mendorong pelaku mengubah keadaan agar lebih baik. Dengan pendekatan action research rekomendasi dalam penelitian ini ditujukan kepada organisasi penyandang disabilitas dan serikat buruh, sebagai dua subjek yang berkepentingan untuk mengubah keadaan tersebut, seperti slogan "Nothing about Us, Without Us" dalam kampanye Penyandang Disabilitas.

Berikut adalah rincian metode dari pendekatan action research, yaitu:

d. Studi pustaka dengan mereview hasil-hasil riset yang berkaitan dengan hak Penyandang Disabilitas dalam mengakses pekerjaan, kebijakan ketenagakerjaan dan kondisi ketenagakerjaan. Studi pustaka dilakukan pada Juni 2024.
e. Wawancara mendalam dengan mengacu pada pedoman wawancara. Wawancara mendalam dilakukan terhadap Penyandang Disabilitas, organisasi penyandang disabilitas, buruh, pengurus serikat buruh tingkat pabrik dan tingkat nasional. Wawancara mendalam dilakukan dari Juli hingga September 2024. Demi keamanan, penyebutan narasumber dalam penelitian ini disebutkan dengan simbol.
f. Grup diskusi terfokus dengan Penyandang Disabilitas, organisasi Penyandang Disabilitas, pengurus serikat buruh dan organisasi pendamping korban kecelakaan kerja. Diskusi terfokus dilaksanakan pada September 2024.
g. Penelitian ini dilengkapi dengan pengamatan dan catatan lapangan yang dimiliki peneliti. Mengingat peneliti aktif di lembaga yang mengamati dinamika perburuhan.

6. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini lebih menitikberatkan perspektif Penyandang Disabilitas, organisasi Penyandang Disabilitas dan serikat buruh. Kami tidak melakukan wawancara langsung dengan pengusaha dan pejabat negara. Untuk melengkapi perspektif dari pengusaha dan pejabat negara maka ditampilkan penelitian pihak lain maupun dari kliping media massa.

HAK ATAS PEKERJAAN PENYANDANG DISABILITAS DAN PASAR KERJA FLEKSIBEL

1. Perspektif Hak Penyandang Disabilitas

Dengan keluarnya UUPD maka Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dinyatakan tidak berlaku. Di Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 67 Perppu (Peraturan Pengganti Undang-Undang) Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 istilah 'penyandang cacat' yang terdapat dalam UU Ketengakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diganti menjadi 'Penyandang Disabilitas'. Sehingga istilah resmi bagi orang yang mengalami keterbatasan dan hambatan fisik maupun mental bukan lagi cacat tapi disabilitas.[3]

Secara harfiah disabilitas berarti ketidakmampuan sebagai pengindonesiaan dari disability. Hal ini berbeda dengan istilah cacat, yang lumrah dipergunakan untuk menyebut kekurangan dan tidak memiliki nilai dari sebuah benda, bukan manusia. Istilah 'cacat' merupakan terjemahan dari disabled/handicapped (Lihat, Rieser, 2014). Istilah 'cacat' dalam peraturan perundangan dipergunakan sejak 1947. Di periode tersebut, istilah penyandang cacat berkaitan dengan upaya merehabilitasi korban-korban perang kemerdekaan, wabah poliomyelitis dan kecelakaan kerja (Lihat, Maftuhin, 2016)

Di 1995 muncul istilah difabel (different ability). Istilah tersebut menguat pada 2004. Jika disabilitas merujuk pada kondisi dan peluang yang dialami oleh seseorang maka difabel merujuk pada orang yang memiliki kemampuan berbeda. Beberapa organisasi dan peraturan daerah masih menggunakan istilah difabel untuk menggantikan istilah cacat ketimbang disablitas (Salim and Yulianto, 2021; Panimbang, et al., 2022).[4]

Istilah 'cacat' memiliki makna negatif dan individual, yakni sebagai orang memiliki kekurangan, tidak sempurna dan tidak normal baik secara fisik maupun mental. Sedangkan istilah disabilitas dan difabel bersifat netral, yang berkaitan dengan dukungan lingkungan sosial dan tanggung jawab negara terhadap manusia, yang memiliki keterbatasan fisik dan mental (lihat. Rieser, 2014).

Dengan penggantian istilah penyandang cacat menjadi Penyandang Disabilitas dan difabel maka manusia tidak diperhadapkan dengan sebutan sempurna dan tidak sempurna tapi kemampuan yang berbeda-beda dengan kebutuhan yang berbeda-beda. Perubahan istilah tersebut merupakan langkah penting untuk mengubah paradigma mengenai 'orang dengan keterbatasan' dan 'situasi sosial yang tidak ramah terhadap setiap orang' dari objek belas kasihan, yang memerlukan kedermawanan menjadi manusia yang memiliki hak yang setara sebagaimana manusia lainnya. Perubahan terminologi ini merupakan langkah penting untuk mengubah paradigma dari charity model dan medic model menjadi social model dan human rights model.

3. Para pengamat Penyandang Disabilitas menyebut bahwa istilah cacat hanya dipergunakan untuk benda mati atau barang bekas. Mereka pun menyarankan bahwa penulisan Penyandang Disabilitas ditulis dengan huruf kapital 'P' dan 'D' untuk memperlihatkan penghormatan kepada Penyandang Disabilitas sebagai manusia.
4 Interview Dd, 2 September, 2024; FGD 5 September , 2024)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pun telah menginput istilah disabilitas sebagai bagian dari ragam baku bahasa Indonesia. KBBI mendefinisikan disabilitas dalam tiga makna, yakni: keadaan (seperti sakit atau cedera) yang merusak atau membatasi kemampuan mental dan fisik seseorang; keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama sehingga mengalami hambatan dan kesulitan dalam berinteraksi; orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama sehingga mengalami hambatan dan kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan, dan menyebabkan keterbatasan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan sehari-hari.

Pengertian di atas mengisyaratkan bahwa disabilitas terbagi pada dua keadaan yaitu disabilitas bawaan dan disabilitas karena kondisi tertentu seperti kecelakaan. Dengan pengertian tersebut maka semua orang berpotensi menjadi disabilitas (lihat, Latief, 1999: 40). Jika mengamati bahwa sebab disabilitas fisik dan mental bawaan maupun kecelakaan berkaitan dengan lingkungan hidup yang tidak sehat dan berbahaya maka pembahasan kesenjangan sosial dan ekonomi dalam sistem kapitalisme merupakan pangkal dari disabilitas (Lihat, Russel, 2010; Rosenthal, 2022).

Pembahasan mengenai kondisi sosial yang menghambat partisipasi Penyandang Disabilitas untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial dan tanggung jawab negara memenuhi hak Penyandang Disabilitas menguat pada 1980-an. Kala itu, PBB menyatakan sebagai tahun Persons with Disability. Pendekatan ini disebut dengan social model dan human rights model. PBB menerbitkan Program Aksi Dunia Peduli Penyandang Disabilitas, yang bertujuan mengampanyekan partisipasi para Penyandang Disabilitas dalam kehidupan sosial dan pembangunan.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas menempatkan Penyandang Disabilitas sebagai manusia, subjek dan warga negara, yang memiliki hak memeroleh pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan hak-hak dasar lainnya. Negara wajib menghormati, melindungi dan memajukan hak-hak Penyandang Disabilitas.

Tabel Perubahan Istilah

Istilah Medical Model	Istilah Social Model
Penyandang Cacat	Penyandang Disabilitas
Tidak valid, cacat, tidak normal	Penyandang Disabilitas
Tuna netra	disabilitas netra, disabilitas rungu
tuna rungu	Disabilitas rungu/Tuli (dieja dengan huruf besar "T" untuk menunjukkan identifikasi sosial dan budaya), pengguna bahasa isyarat Inggris/Amerika, pengguna bahasa isyarat SIBI (Sistem Isyarat Bahasa Indonesia), Penyandang Disabilitas rungu

Sumber: Maftuhin, 2016

Dengan diakuinya hak setara Penyandang Disabilitas maka menyebut Penyandang Disabilitas dengan penyandang cacat, tidak normal, kelainan, harus disembuhkan dan harus dikasihani merupakan tindakan tidak tepat. Pendekatan konservatif tersebut dinamai dengan medical model dan charity model (Rieser, 2014).

Medical model dan charity model menganggap bahwa disabilitas berkaitan dengan fungsi biologis dan fisiologis tubuh manusia yang dilepaskan dari faktor-faktor eksternal. Akibatnya, para penyandang disabilitas mengalami pelabelan dengan sebutan ODGJ (Orang Dengan Gangguan Jiwa), sakit, penderita dan dianggap sebagai pasien. Karena itu, para penyandang disabilitas diberikan obat medis atau memberikan teknologi kesehatan (Salim dan Yulianto, 2021).

Dengan kondisi kerja yang buruk maka salah satu faktor yang mendorong tingkat disabilitas adalah lingkungan kerja yang tidak aman dan bahan kimia berbahaya. Paparan bahan kimia berbahaya dapat menyebabkan buruh dan keluarga buruh menjadi Penyandang Disabilitas fisik dan mental. Karena itu, diskusi mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas tidak dapat dilepaskan dari perjuangan menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja serta inklusif.[5]

Kondisi disable baik dalam penjelasan medis maupun sosial memiliki keterkaitan langsung dengan sistem ekonomi yang bertumpu produksi massal, kualitas terbaik dengan upah murah menempatkan para Penyandang Disabilitas tidak memiliki nilai. Sistem ekonomi tersebut memiliki berpotensi menjadikan buruh nondisabilitas menjadi penyandang disabilitas. Dengan demikian, sistem produksi tersebut merugikan buruh Penyandang Disabilitas dan nondisabilitas (Rosenthal, 2023).

Berikut ini merupakan data yang memperlihatkan kondisi kerja yang tidak aman, yang menyebabkan buruh menjadi penyandang disabilitas hingga kematian. Data BP Jamsostek 2021 menyebutkan,[6] jumlah orang yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja meningkat dari 210.789 pada 2019 menjadi 234.370 pada 2021. Dari jumlah tersebut, jumlah buruh yang mengalami disabilitas pun meningkat dari 2019 ke 2021; disabilitas sebagian dari 3072 orang ke 3804 orang dan disabilitas fungsi dari 2984 menjadi 4362.

BPJS Ketenagakerjaan pun menyediakan program RTW (Return to Work). RTW merupakan program perawatan pengobatan, rehabilitasi fisik dan psikis, pelatihan vokasi, hingga evaluasi pengembalian bekerja. Pada 2021, dari total korban kecelakaan kerja hanya 1.120 orang yang mendapat RTW. Dari jumlah tersebut hanya 985 orang yang telah kembali bekerja. Artinya, sebanyak 233,385 buruh yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tidak lagi mendapatkan pekerjaan.

5 Wawancara, 5 September 2024.
6 Periode 2021 merupakan laporan mutakhir yang disediakan di website resmi BP Jamsostek. Di laporan tersebut, BP Jamsostek menggunakan istilah cacat ketimbang Penyandang Disabilitas.

Tabel Model Disabilitas

Model disabilitas dapat diringkas menjadi dua pendekatan utama: pendekatan individu, yang melihat orang tersebut memiliki masalah; pendekatan sosial, yang melihat masyarakat memiliki masalah karena tidak dapat mengakomodasi semua orang (CBM Christian Blind Mission 2022)

	Amal (perorangan)	Medis (perorangan)	Sosial (kemasyarakatan)	Hak asasi manusia (negara)
Tujuan	membantu para penyandang disabilitas; melakukan sesuatu untuk mereka.	Memperbaiki atau menyembuhkan masalah dengan medis.	Lihatlah lebih dari sekadar individu dan kenali serta hilangkan hambatan utama dalam masyarakat. Mereformasi masyarakat, meningkatkan kesadaran, dan mengubah sikap.	Kesetaraan dan hak untuk semua Penyandang Disabilitas, sejalan dengan CRPD.
Identitas yang dirasakan	Penerima manfaat	Pasien	Warga negara	Pemegang hak
Asumsi	Para Penyandang Disabilitas menderita dan membutuhkan bantuan, mereka dipandang sebagai korban dan objek belas kasihan.	Disabilitas adalah suatu kondisi kesehatan. Penyandang disabilitas memiliki penyakit atau cacat yang bertentangan dengan norma.	Orang-orang dinonaktifkan oleh masyarakat: masalahnya ada pada masyarakat, oleh karena itu masyarakat perlu berubah.	Membawa model sosial selangkah lebih maju. Melibatkan semua orang secara setara dalam masyarakat: perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik apa pun.
Sikap	Penyandang disabilitas dipandang sebagai penerima pasif dari bantuan dan perawatan. Perasaan superior terhadap penyandang disabilitas.	Penyandang Disabilitas pada dasarnya didefinisikan sebagai pasien. Tenaga kesehatan yang paling tahu apa yang perlu dilakukan.	Keberagaman di antara orang-orang dihormati; keberagaman adalah bagian dari kondisi manusia.	Penyandang Disabilitas adalah aktor utama dalam kehidupan mereka sendiri.
Waspadai	Amal adalah motivasi manusia dan baik. Intinya adalah bagaimana orang dilihat. Mereka dianggap sebagai objek belas kasihan yang tak berdaya tanpa agensi.	Model medis tidak sama dengan intervensi medis. Masalahnya adalah, seperti halnya dengan model amal, orang dipandang sebagai objek dengan masalah yang dapat diperbaiki oleh para profesional yang paling tahu, tanpa melibatkan orang tersebut.	Ada hambatan institusional, lingkungan, sikap dan komunikasi yang perlu dihilangkan.	Model ini meminta pertanggungjawaban pemerintah sebagai pengemban tugas. Semua program kami, termasuk layanan medis harus dilaksanakan dengan mengikuti pendekatan berbasis hak (CRPD).

Data Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Tahun	Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	Kasus Fatal
2019	210.789	4.007
2020	221.740	3.410
2021	234.370	6.552

Penyandang Disabilitas Akibat Kecelakaan Kerja

Akibat Kecelakaan	2021	2020	2019
Cacat Sebagian	3.804	2.605	3.072
Cacat Fungsi	4.362	2.715	2.984
Cacat Total Tetap	28	9	35
Meninggal Dunia	6.552	2.515	3.172
Kasus Sembuh	219.624	82.802	173.572
Jumlah	234.370	90.646	182.835

2. Penyandang Disabilitas dan Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel

Mm, perempuan Penyandang Disabilitas netra menceritakan. Ia mengikuti seleksi lowongan kerja di salah satu perusahaan milik negara. Setelah melewati sejumlah tahapan seleksi, ia dinyatakan lulus. Namun, ketika menandatangani perjanjian kerja, ternyata pekerjaannya dialihkan ke perusahaan lain. Perusahaan tersebut dikenal sebagai anak perusahaan BUMN dan populer sebagai pemborong pekerjaan dari perusahaan BUMN.

Dalam perjanjian kerja disebutkan pula bahwa jenis pekerjaanya waktu tertentu alias kontrak sementara. Penyandang disabilitas tersebut menolak pengalihan pekerjaan tersebut dengan alasan merasa martabatnya direndahkan. Lagi pula, sejak awal, ia mendaftar melalui perusahaan negara bukan perusahaan lain.[7]

Kasus lain mengemuka pada 2019. Penyandang Disabilitas mental mendaftar untuk mengikuti sertifikasi keahlian IT (Information Technology) melalui jalur khusus disabilitas di lembaga pemerintahan. Ketika mendapatkan formulir pendaftaran ternyata tidak disediakan kolom untuk Penyandang Disabilitas mental. Penyelenggara perekrutan pun mengonfirmasi bahwa lembaga tersebut belum bisa menerima sertifikasi keahlian untuk Penyandang Disabilitas mental (*pjs-imha.or.id*, tanpa tahun).

Ada pula kasus buruh yang dipecat karena menjadi Penyandang Disabilitas yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja. Giri Pamungkas, bekerja di pabrik pengemasan plastik PT HRI (Hasil Raya Industries) Karawang Jawa Barat dipecat setelah kehilangan empat jari kanannya. Setelah mengalami pemecatan, Giri Pamungkas dijanjikan akan dipekerjakan kembali oleh pemilik perusahaan.

7 Wawancara dengan Mm, pada 20 Juli 2024.

Setelah menunggu dua tahun, ternyata janji untuk dipekerjakan kembali oleh perusahaan tidak kunjung datang. Selama dua tahun itu pula ia mencari pekerjaan baru, namun keberuntungan tidak berpihak. Dengan menggunakan media sosial, ia berjuang sendirian. Selama kasus berlangsung, nyaris tidak ada respons dari serikat buruh di tempatnya bekerja maupun di luar perusahaan.

Giri Pamungkas berhasil menggunakan media sosial untuk kampanye. Kasusnya viral dan mendapat peliputan media massa daring nasional. Manajemen perusahaan pun memberikan respons terhadap kasus Giri Pamungkas. Manajemen perusahaan berdalih bahwa pemecatan terhadap Giri Pamungkas bukan karena kecelakaan dan disfungsi anggota tubuhnya, tapi karena berakhirnya perjanjian kerja (*Detik.com*, 17 Februari 2022).

Bupati Karawang pun turun tangan menyelesaikan kasus tersebut. Kasus tersebut berakhir dengan pembayaran kompensasi dari perusahaan kepada Giri Pamungkas. Meski tidak menyebutkan jumlahnya, Giri Pamungkas merasa puas dengan kompensasi yang ia terima. Giri Pamungkas pun ditawarkan bekerja di salah satu perusahaan milik pemda oleh Bupati Karawang (*Detik.com*, 7 Maret 2022).

Giri Pamungkas bekerja di bagian molding mesin percetakan. Dalam industri percetakan, molding merupakan bagian inti produksi percetakan. Menurut peraturan perundangan, buruh yang bekerja di bagian inti produksi dan bersifat terus-menerus dilarang dipekerjakan dengan hubungan kerja waktu tertentu. Buruh dipecat setelah kecelakaan kerja dengan alasan kontrak kerja yang telah berakhir merupakan gejala umum dalam praktik perburuhan di Indonesia.[8]

Tiga kasus di atas memberikan gambaran bahwa Penyandang Disabilitas dan Penyandang Disabilitas karena kecelakaan kerja rentan mengalami diskriminasi ketika melamar kerja, terhambat kenaikan karir dan mudah dipecat.

Penelitian Nurhajati dan Arifin (2023) menyebutkan, 5 dari 9 Penyandang Disabilitas mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Bentuk kekerasan merentang dari diskriminasi kesempatan kerja, pelecehan seksual, dipecat sepihak atau dipaksa mengundurkan diri karena dianggap menjadi beban keuangan perusahaan. Selain itu, ketika bekerja Penyandang Disabilitas tidak mendapat akomodasi yang layak dari pengelola tempat kerja, tidak mendapatkan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan kerja, hingga tidak didaftarkan dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Penyandang Disabilitas didiskriminasikan karena status mereka sebagai Penyandang Disabilitas.

Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas secara tidak langsung telah bertentangan dengan rencana pemerintah untuk membuka lapangan kerja yang inklusif. Dalam sepuluh tahun terakhir, Pemerintah Indonesia menata perekonomian Indonesia agar lebih ramah investasi. Menurut Kementerian Investasi/BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal), daya saing investasi Indonesia naik 7 peringkat dari tahun lalu. Indonesia pun menjadi tiga besar tujuan investasi di Asia Tenggara di bawah Singapura dan Thailand (*bkpm.go.id*, 27 Juni 2024). Realisasi investasi dalam lima tahun terakhir pun mengalami peningkatan rata-rata sebesar 6,9 persen (*Katadata.co.id*, 31/03/2022). Namun, persentase pengangguran terbuka terhadap jumlah angkatan kerja 5,32 persen yang berarti ada 7,86 juta pengangguran per Agustus 2023 dari total 147,71 juta angkatan kerja. Menurut Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Moderasi Beragama Kemenko PMK, Warsito,

8 FGD, 5 September 2024.

porsi pengangguran terbuka terhadap angkatan kerja semestinya berada di bawah 4 persen (*Detik.com*, 30 April 2024).

Salah satu penjelasan lambatnya penyerapan tenaga kerja di sektor formal adalah kualifikasi lowongan kerja yang tidak inklusif. Lembaga pemerintah, BUMN maupun perusahaan swasta membuat kualifikasi lowongan kerja yang cenderung abelisme, biased-gender dan ageisme.[9] Penyandang Disabilitas mengalami diskriminasi sejak melamar kerja. Lembaga negara, perusahaan negara dan perusahaan swasta masih menyebutkan keterangan 'sehat jasmani dan rohani', 'berpenampilan menarik' 'usia maksimal 35 tahun' sebagai syarat melamar kerja.

Tiga kasus di atas menggambarkan rendahnya tingkat partisipasi Penyandang Disabilitas dalam angkatan kerja merupakan persoalan kompleks. Tingkat partisipasi angkatan kerja Penyandang Disabilitas hanya 30 persen ketimbang buruh bukan Penyandang Disabilitas. Hambatan Penyandang diasbilitas berpartisipasi dalam pasar kerja merentang dari persoalan latar belakang pendidikan, stigma negatif dari anggota masyarakat hingga diskriminasi dari lembaga pemerintah dan pemberi kerja (Dina dan Slamet, 2022). Hambatan lain untuk mendapatkan pekerjaan dan upah layak serta perlakuan yang adil di dunia kerja muncul pula dari kebijakan pasar kerja fleksibel (labour market flexibility).

Konsep pasar kerja fleksibel (LMF/Labour Market Flexibility) dipromosikan oleh Bank Dunia dan IMF (International Monetary Fund) sejak 1980-an di Asia Tenggara. Promosi LMF merupakan bagian dari upaya menciptakan pasar global untuk mengatasi krisis akumulasi keuntungan. Konsep utama pasar kerja fleksibel adalah membebaskan pasar kerja dari intervensi nonekonomi dengan memberikan keleluasan terhadap aktor-aktor ekonomi mengatur produksi, waktu, dan tempat kerja serta penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi. Mudah merekrut dan memecat, ketidakjelasan hubungan kerja karena munculnya pihak ketiga sebagai penyalur tenaga kerja dan menurunnya kesejahteraan buruh merupakan beberapa kata kunci untuk memahami praktik pasar kerja fleksibel (Tjandraningsih dan Nugroho, 2007; Arifin, 2011).

3. Serikat Buruh dan Perjuangan Penyandang Disabilitas

Hak Penyandang disabilitas belum menjadi bagian dari persoalan yang diadvokasi oleh serikat buruh. Padahal isu Penyandang Disabilitas dapat dikampanyekan dalam dua dimensi, pertama, hak atas pekerjaan yang inklusif. Kedua, mendorong lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Ketiga, mendorong kebijakan manajemen untuk memastikan buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas agar mendapat kepastian kerja.

Namun, dari 2007-2024, dalam setiap kesempatan demonstrasi dan pemogokan, tuntutan serikat buruh didomnasi oleh tuntutan pemenuhan berserikat, tunjangan hari raya, kenaikan upah minimum dan perubahan kebijakan negara (Panimbang, tanpa tahun; Majalahsedane.org, 31 Maret 2024). Isu kecelakaan kerja mulai dikampanyekan di tiga tahun terakhir (lihat, Tim Redaksi Sedane, 27 April 2024), tapi dalam konteks jenis pekerjaan dan bahan kimia berbahaya.

Seperti Penyandang Disabilitas yang termarginalisasi dalam lingkungan sosial, isu Penyandang Disabilitas belum menjadi perhatian serikat buruh. Padahal organisasi-organisasi Penyandang Disabilitas berharap dapat be-

9 Abelisme adalah pandangan yang mendiskriminasikan Penyandang Disabilitas. Ageisme adalah pandangan yang merendahkan seseorang berdasarkan usia. Biased-gender adalah pandangan yang mendiskriminasikan seseorang berdasarkan jenis kelamin.

kerja sama dengan serikat buruh agar dapat mengubah kebijakan di perusahaan; mendorong PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang memiliki perspektif Penyandang Disabilitas dan menciptakan lingkungan kerja ramah terhadap Penyandang Disabilitas.[10]

Dari 80 federasi serikat buruh tingkat nasional, dalam visi misinya disebutkan mengenai perbaikan kondisi kerja, pengupahan yang adil dan kepastian kerja. Tidak ada satu pun federasi serikat buruh yang mencantumkan program perjuangan hak atas pekerjaan dan upah yang layak bagi Penyandang Disabilitas (Mizuno, dkk., 2007).

Dari empat pengurus federasi serikat buruh tingkat nasional yang kami wawancara, hanya satu serikat buruh yang menyebutkan memiliki perhatian terhadap permasalahan hak penyandang disabilitas, meskipun tidak memiliki agenda khusus untuk mengampanyekan hak-hak Penyandang Disabilitas. Keempat federasi serikat buruh tersebut menegaskan bahwa masalah prioritas serikat buruh berkaitan kebebasan berserikat, kontrak dan outsourcing serta upah minimum. Salah satu federasi serikat buruh lainnya mengatakan, lebih memberikan perhatian terhadap masalah penghapusan pungutan liar terhadap pelamar kerja.

Tiga federasi serikat buruh lainnya menyebutkan pernah mengadvokasi buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Salah dari tiga federasi serikat buruh tersebut menyebutkan bahwa kesulitan mengadvokasi buruh yang menjadi penyandang disabilitas karena berhadapan dengan pasal 'sakit berkepanjangan', yang terdapat dalam UUK Ketenagakerjaan Nomor 13 Pasal 153 juncto Perppu Cipta Kerja Pasal 81.[11]

Tidak adanya penghubung antara serikat buruh dengan organisasi penyandang disabilitas serta tidak adanya informasi mengenai hak penyandang disabilitas di serikat buruh merupakan salah satu penjelasan tidak adanya hak penyandang disabilitas dalam tuntutan serikat buruh. Hal ini becermin pada praktik pengakuan hak perempuan yang mulai dikampanyekan oleh serikat buruh pada 2012. Isu perempuan mulai diperkenalkan organisasi perempuan dan federasi serikat buruh internasional kepada serikat buruh tingkat nasional pada 2010 (Arifin, 2015). Sepuluh tahun setelah kerjsama intensif antara serikat buruh dengan organisasi perempuan mendorong semakin banyak serikat buruh mengampanyekan hak-hak perempuan di tempat kerja.

Gerakan penyandang disabilitas dan gerakan buruh di Indonesia muncul di periode 1990-an di bawah rezim represif Soeharto. Namun, keduanya berangkat dari persoalan berbeda. Sementara gerakan buruh berjuang untuk meraih kebebasan berserikat dan pemenuhan hak upah (lihat, Hadiz, 1997), gerakan penyandang disabilitas memperjuangkan hak pengakuan sosial dengan diperkenalkannya istilah difabel untuk menggantikan kata penyandang cacat.

10 Wawancara Mm. Ibid. Salah satu narasumber merasa heran baru mengetahui tentang UUDP. Menurutnya, penting sekali mengintegrasikan UUDP dalam perjuangan buruh.

11 Praktik pungutan liar bagi pelamar kerja telah menjadi rahasia umum di industri manufaktur. Praktik tersebut dilakukan oleh lembaga resmi maupun tidak resmi yang menjadi penyalur tenaga kerja. Besaran pungutan liar tersebut berkisar antara Rp500 ribu hingga Rp15 juta. (lihat, Arifin, 2019)

KEBIJAKAN KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISBILITAS DI INDUSTRI MANUFAKTUR DAN JASA

Bagian ini akan mendiskusikan kebijakan penyediaan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas di industri barang dan jasa,[12] dengan contoh kasus di PT Hino Motor Manufacturing Indonesia (HMMI), PT Aerofood Indonesia dan PT Sumber Alfaria Trijaya.

1. PT Hino Motor Manufacturing Indonesia

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, merupakan anak usaha PT Hino Motor Jepang. PT Hino mulai beroperasi pada 1982 di Jakarta.

Saat ini Hino memiliki tiga unit usaha, yaitu PT Hino Motors Sales Indonesia (HMSI), yang bertugas mendistribusikan barang-barang buatan PT Hino; PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, yang merupakan pembuat motor diesel, perakitan kendaraan bermotor roda empat/lebih serta industri komponen kendaraan bermotor roda empat/lebih dan perlengkapannya; dan PT Hino Finance Indonesia, yang merupakan perusahaan pembiayaan kendaraan truk komersial.

Dari tiga unit usaha tersebut, penelitian ini fokus pada PT Hino Manufacturing Indonesia (PT HMMI).

PT HMMI mulai beroperasi pada 2003 di Kawasan Industri Kota Bukit Indah Purwakarta Jawa Barat dengan mempekerjakan kurang lebih 2.496 orang. Saham PT Hino dimiliki oleh Hino Motor 90 persen dan PT Indomobil 10 persen. Berkaitan dengan Penyandang Disabilitas, melalui Hino Motor Sales, PT HMMI menyalur dana corporate social responsibility kepada YPAC (Yayasan Pembina Anak Cacat) Autism Center berupa satu unit kendaraan Hino Dutro MDBL untuk transportasi sekolah Penyandang Disabilitas (*Kompas.com*, 17 Februari 2021).

12 Klasifikasi industri merupakan istilah yang kompleks. Ada klasifikasi industri berdasarkan bahan baku, jumlah modal, jumlah tenaga kerja hingga orientasi pasarnya. Tulisan ini menggunakan klasifikasi industri berdasarkan kegiatan usahanya, yaitu industri pengolahan dan industri jasa pelayanan. Industri pengolahan merupakan aktivitas produksi yang mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi. Kategori industri pengolahan, seperti perakitan kendaraan bermotor. Industri jasa merupakan aktivitas produksi yang mendukung kelangsung industri pengolahan baik dalam penyediaan bahan baku maupun pemasaran hasil produksi. Kategori industri jasa seperti perdagangan dan penyediaan makanan (lihat, Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020. Tersedia: *https://oss.go.id/informasi/kbli-berbasis-risiko*.

PT HMMI tidak memiliki kebijakan khusus untuk merekrut penyandang disabilitas.[13] Lowongan kerja PT HMMI disebarkan melalui sekolah kejuruan dan melalui media sosial.[14]

Kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan oleh PT HMMI yang disebarkan melalui melalui Bursa Kerja Khusus Sekolah Menengah Kejuruan atau melalui media sosial, menetapkan 9 syarat, yaitu jenis kelamin laki-laki/wanita, usia minimal 18 tahun dan maksimal 25 tahun, minimal pendidikan SMK atau sederajat, tidak memakai kacamata, tinggi badan minimal 165 sentimeter dengan berat badan proporsional, sehat jasmani dan rohani, dan tidak buta warna, bersedia bekerja sif, bersedia bekerja tim dan dalam tekanan dan memiliki pengalaman kerja.

Pada 2018 hingga 2020 terdapat 10 kecelakaan kerja. Kecelakaan yang di antaranya tersayat, terjepit dan tertimpa bahan material. Sebagai perusahaan yang otomotif potensi bahaya muncul dari bahan baku yang berat dan licin, kebisingan dan suhu udara ruangan kerja yang panas (Halimah, 2022; Pratama dan Kusnadi, 2024).

Menurut keterangan buruh PT HMMI, buruh-buruh yang mengalami kecelakaan kerja dan menjadi penyandang disabilitas tidak dipecat. Mereka dipekerjakan dengan jenis pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi tubuhnya. Namun, kebijakan tersebut tidak tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama.[15]

2. PT Aerofood Indonesia

PT Aerofood Indonesia merupakan unit bisnis BUMN Garuda Indonesia Group, yang berbisnis di bidang in-flight catering service, in-flight logistic, industrial service dan commercial service.

Lowongan kerja PT Aerofood disebarkan melalui website, media sosial dan bekerjasama dengan sekolah. Kualifikasi pekerjaan hanya mencantumkan pengalaman dan kebersediaan ditempatkan area yang telah ditentukan oleh perusahaan, syarat minimum pendidikan dan maksimal usia 27 dan 35 tahun. PT Aerofood tidak mencantumkan syarat jenis kelamin serta sehat jasmani dan rohani.[16]

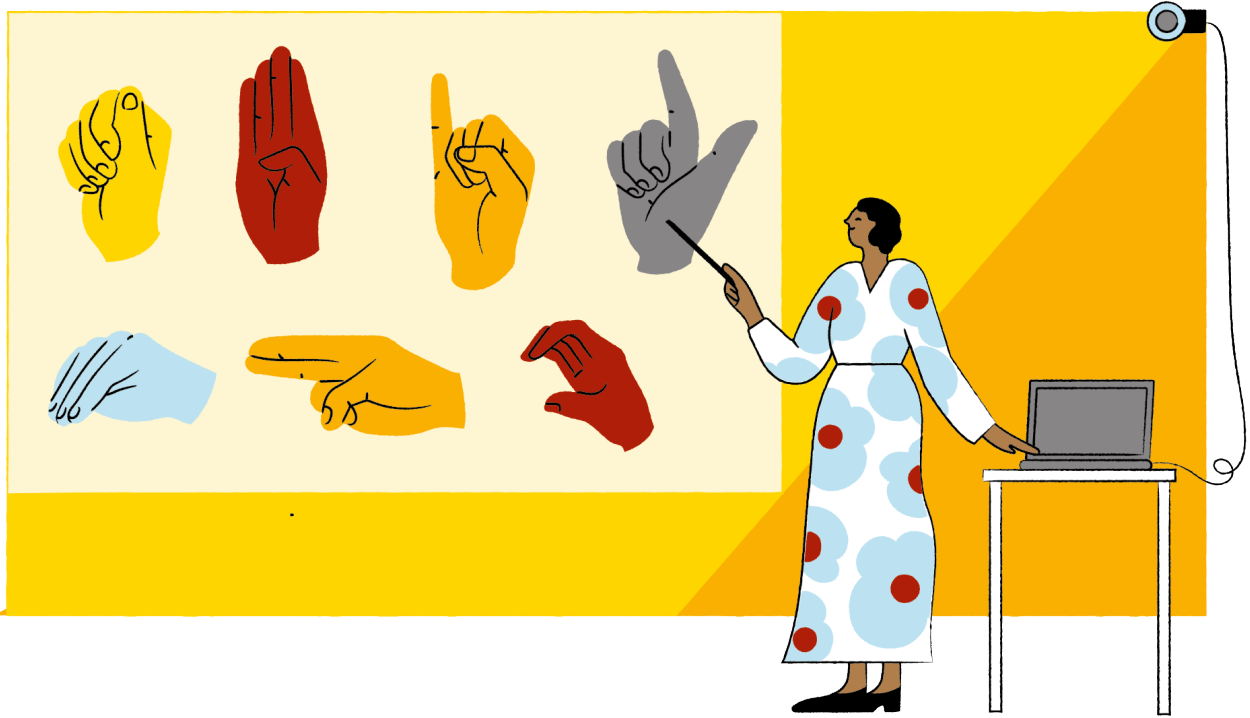
Di antara kebijakan yang berkaitan dengan Penyandang Disabilitas adalah bekerjasama dengan Rumah Yatim untuk menyediakan paket buka puasa untuk Penyandang Disabilitas (*rumah-yatim.org*, 29 Maret 2024).

Jumlah buruh yang bekerja di PT Aerofood sekitar 2332 orang dengan jenis hubungan kerja 1269 buruh outsourcing, 239 buruh kontrak jangka pendek dan 824 buruh tetap. Meskipun lowongan kerja telah inklusif di PT Aerofood tidak terdapat buruh Penyandang Disabillitas.[17]

3. PT Sumber Alfaria Trijaya

PT Sumber Alfaria Trijaya merupakan perusahaan swasta nasional. Sejak 2016, Alfaria memiliki program Alfability, yakni membuka kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas. Karena kebijakannya tersebut, PT Sumber Alfaria Trijaya mendapat penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan (*alfamart.co.id*, 28 Juli 2020) dan Fortune Indonesia (*Detik.com*, 11 Maret 2024).

Per 2023, dari 130.000 buruh PT Alfaria sebanyak 1.200 orang merupakan Penyandang Disabilitas (*Detik.com*, 11 Maret 2024). Mereka dipekerjakan di bagian store, warehouse dan branch office, yang tersebar di 49 gudang, 20,798 gerai retail dan gerai stock point di Indonesia.

Selain membuka lowongan kerja untuk Penyandang Disabilitas, PT Alfaria Trijaya Tbk pun membangun Pusat Pelatihan dan Magang Kerja Disabilitas di bidang ritel di Yogyakarta pada Desember 2016 (*alfamart.co.id*, 28 Juli 2020).

PT Alfaria mengumumkan lowongan kerja melalui website resmi (*https://alfakarir.alfamart.co.id/*), website pemerintah maupun melalui sekolah-sekolah menengah kejuruan.

Pada September 2024 PT Alfaria membuka lowongan kerja untuk tiga posisi yaitu crew barista, crew store dan helper di wilayah Tangerang Banten. Dari tiga posisi tersebut, hanya posisi helper yang menyebutkan, 'terbuka untuk disabilitas'. Namun, posisi tersebut pun menyebutkan syarat wajib, yaitu jenis kelamin laki-laki, lulusan sekolah menengah kejuruan, single, tinggi badan minimal 165 sentimeter untuk laki-laki dan 155 untuk perempuan, usia minimum 18 tahun dan maksimum 24 tahun. Syarat jenis kelamin dan tinggi badan tersebut tercantum pula untuk posisi crew store dan crew barista.[18]

13 Wawancara Ad, 22 Agustus 2024.

14 Lihat misalnya, akun Instagram bkkbisa (*https://www.instagram.com/bkkbisa/*), yang menyediakan informasi lowongan kerja dari berbagai perusahaan di Indonesia. Akun tersebut merupakan salah satu akun yang menjadi referensi untuk mencari kerja bagi pelamar kerja.

15 Wawancara Ad, 22 Agustus 2024

16 Lihat misalnya lowongan kerja di Instagram Aerofood (*https://www.instagram.com/p/BykTKS6niwr/?hl=en*)

17 Wawancara Is, Juni 2024

18 Wawancara ZR, 28 September 2024

MENUJU HUMAN RIGHTS MODEL

UUPD menegaskan kembali mengenai hak dasar manusia sejak lahir dan asas kesempatan yang sama bagi semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, mendapat upah layak, mendapat diperlakuan setara dan mendapat akomodasi yang layak di dunia kerja. Negara wajib menghormati, memenuhi, melindungi dan memajukan hak Penyandang Disabilitas agar dapat mengakses pekerjaan sejak melamar, ketika bekerja dan setelah bekerja.

Namun, penghormatan, pelindungan, pemenuhan dan pemajuan hak-hak Penyandang Disabilitas menghadapi tantangan berat. Hak-hak Penyandang Disabilitas sering terabaikan. Musabab pengabaikan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas muncul dari situasi yang kompleks, yaitu jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan Penyandang Disabilitas, tidak adanya dukungan sosial, karakter industri yang mengukur tubuh dan mental manusia dari produktivitas produksi dan kebijakan perburuhan fleksibel.

Bagian ini akan mendiskusikan pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas, perspektif serikat buruh mengenai hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas dan kondisi kerja para Penyandang Disabilitas di dunia kerja.

1. Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

Tidak mudah untuk mengetahui implementasi pelaksanaan kewajiban kuota 1 persen di perusahaan swasta dan 2 persen di lembaga pemerintah dan perusahaan negara. Karena ketidaktersediaan dan ketidaksinkronan data yang disediakan pemerintah ditambah kebijakan pemerintah yang berlawanan.

Ketika tulisan ini dibuat tidak tersedia data tunggal resmi mengenai jumlah Penyandang Disabilitas yang telah dipekerjakan.

Lembaga-lembaga pemerintah masih menggunakan istilah cacat ketimbang Penyandang Disabilitas dan menerbitkan peraturan yang tidak ramah terhadap Penyandang Disabilitas. Misalnya, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat Karena Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja. Judul peraturan tersebut secara lugas menggunakan istilah cacat.

Permenakertrans 25 merupakan pedoman penilaian kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dikonversi dalam jumlah kompensasi bukan perlindungan kepastian kerja bagi buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Ada pula Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang masih mencantumkan 'sehat jasmani dan rohani' dan 'tinggi badan' sebagai salah satu syarat menjadi PNS.

Berbagai penelitian memperlihatkan tingkat kepatuhan perusahaan swasta, lembaga negara dan perusahaan negara mempekerjakan penyandang disbilitas sangat rendah.

Sepanjang 2016-2021, lembaga negara menyediakan formasi khusus lowongan kerja untuk mempermudah Penyandang Disabilitas melamar kerja. Ternyata, formasi khusus menjadi bentuk baru diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas. Lembaga negara mengartikan bahwa formasi khusus tersebut sebagai satu-satunya kesempatan bagi para Penyandang Disabilitas untuk melamar kerja sehingga menutup kemungkinan Penyandang Disabilitas melamar di formasi umum (Formasi Disabilitas, 2021).

Penelitian lain menyebutkan, FHCI (Forum Human Capital Indonesia), BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak-hak Penyandang Disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, tidak memberikan pelatihan keterampilan dan masih mendiskriminasikan para Penyandang Disabilitas (Hidayatullah, 2022; Delfina, dkk., 2022). Mereka beralasan bahwa para Penyandang Disabilitas tidak memiliki kemampuan pekerjaan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh BUMN dan BUMD. Tapi, sebenarnya, pengelola BUMN pun tidak memiliki pengetahuan dan upaya untuk menempatkan buruh Penyandang Disabilitas di unit kerja dengan tepat (Alizah, dkk., 2023).

Di Kota Yogyakarta dan Kota Semarang, implementasi kebijakan kuota 1 persen bagi Penyandang Disabilitas tidak berjalan optimal. Perusahaan swasta enggan mempekerjakan Penyandang Disabilitas dengan alasan keterampilan kerja Penyandang Disabilitas tidak mendukung untuk bekerja (Dewi, 2015).

Di Kota Tangerang, dari 7 perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 3000 buruh hanya mempekerjakan 144 buruh Penyandang disabilitas.

Pratiwi, dkk (2023) menyebutkan, tidak terpenuhinya kuota untuk Penyandang Disabilitas akibat tidak diterapkannya sanksi terhadap perusahaan negara, lembaga negara dan perusahaan swasta yang melanggar peraturan tersebut. Tidak diterapkannya sanksi berkaitan dengan pengawas ketenagakerjaan yang tidak maksimal, pelaporan data tenaga kerja Penyandang Disabilitas belum terintegrasi, dan tidak adanya lembaga yang mengawasi pelaksanaan peraturan tersebut.

No.	Nama Perusahaan	Jumlah (Orang)
1.	Panarub	17
2.	Panca Prima dan Pan Brothers	13
3.	Adhi Chandra	3
4.	Dynaplast	3
5.	Alfaria Trijaya	46
6.	Midi Utama Indonesia	59
7.	BKPSDM	3
	Jumlah	144 Orang

Sumber: Monitoring Disnaker, 2021 dalam Susanto dan MZ (2023)

Sementara perwakilan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), Susanto mengakui bahwa sosialisasi hak penyandang disabilitas tidak berjalan optimal. Karena tidak seluruh perusahaan menjadi anggota APINDO. Susanto pun mengungkapkan bahwa penyediaan akomodasi bagi penyandang disabilitas seringkali berbenturan dengan perizinan dan biaya produksi (*Mahardika.org*, 3 Oktober 2022).

Salah satu perusahaan ritel raksasa, PT Sumber Alfaria Trijaya, membuka kesempatan kepada para Penyandang Disabilitas untuk melamar kerja. PT Sumber Alfaria Trijaya merupakan salah satu perusahaan yang mendapatkan penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagai perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas di Indonesia. Namun, jumlahnya buruh penyandang disabilitas tidak mencapai 1 persen. Manager perusahaan PT Sumber Alfaria beralasan bahwa buruh Penyandang Disabilitas tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan (Khaeruman, April 2021).

Penelitian Adioetomo, dkk (2014) dan Putri (2019) menyebutkan, Penyandang Disabilitas memiliki hasil kesehatan yang lebih buruk, prestasi pendidikan yang lebih rendah, partisipasi ekonomi yang lebih sedikit, dan tingkat kemiskinan yang lebih tinggi daripada orang tanpa disabilitas.

Gambaran di atas memperlihatkan bahwa salah satu problem kesulitan perusahaan mempekerjakan Penyandang Disabilitas berkaitan dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan. Penyandang Disabilitas seringkali disembunyikan dari Kartu Keluarga,[19] tidak memiliki identitas, tidak diutamakan untuk mendapatkan pendidikan, mengalami marginalisasi dari lingkungan sosial, tinggal di panti atau menjadi korban sindikat yang mengarahkan para Penyandang Disabilitas menjadi pengemis di jalanan.[20]

Dalam lingkungan sosial dan keluarga patriarki, perempuan nondisabilitas pun tidak diutamakan untuk mendapatkan pendidikan. Maka perempuan menanggung dua kali marginalisasi sebagai perempuan dan sebagai penyandang disabilitas (United Nations-ESCAP, 2015).[21] Dari total usia produktif penyandang disabilitas hanya 19,7 persen penyandang penyandang disabilitas yang tamat SMA serta hanya 17,6 persen yang berhasil tamat perguruan tinggi.

Kesulitan lain para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan berkaitan dengan syarat-syarat adminstrasi, seperti keharusan memiliki surat keterangan Penyandang Disabilitas.[22] Pengalaman Penyandang Disabilitas menyebutkan, untuk mendapatkan surat keterangan disabilitas berbelit-belit dan harus membayar.[23]

Pengamatan lebih dalam terhadap kesempatan kerja Penyandang Disabilitas, terutama disabilitas perempuan, bersifat historis dan berkaitan dengan karakter industri. Penyandang Disabilitas merupakan istilah yang dikenalkan dalam dua puluh tahun terakhir. Sebelumnya, istilah yang mendominasi adalah penyandang cacat, sakit jiwa, dan label-label yang mengeksklusi lainnya. Untuk itu, perlu upaya kuat dan terus-menerus untuk mengampanyekan hak-hak penyandang disabilitas.

Para Penyandang Disabilitas dimarginalkan, karena karakter industri manufaktur ringan berbasis modal asing bergantung pada kerja-kerja manual dan rentan memindahkan basis industrinya ke negara lain (Lihat, Winters, 1999; Russell, 2010). Lembaga negara enggan menerapkan sanksi terhadap perusahaan swasta, negara dan lembaga pemerintah dengan alasan 'khawatir

19 Kartu Keluarga adalah kartu identitas keluarga yang memuat data susunan, hubungan dan jumlah anggota keluarga. Selain itu, Kartu Keluarga juga memuat informasi mengenai kolom nomor Kartu Keluarga, nama lengkap kepala keluarga dan anggota keluarga, nomor identitas masing-masing anggota keluarga, jenis kelamin, alamat, tempat lahir, tanggal lahir, agama, pendidikan, pekerjaan, status perkawinan, status hubungan dalam keluarga, kewarganegaraan, dokumen keimigrasian, nama orang tua. Kartu Keluarga adalah dasar untuk menerbitkan Kartu Tanda Penduduk. Jika seseorang tidak terdaftar dalam Kartu Keluarga, berarti ia tidak memiliki Kartu Tanda Penduduk, tidak memiliki paspor, tidak dapat mendaftar sebagai peserta asuransi kesehatan, dan tidak dapat melamar pekerjaan.

20 Wawancara Mm. Ibid. Wawancara FT, 2 September 2024

21 Wawancara NA, 1 September 2024; FGD, 5 September 2024.

22 Kartu Penyandang Disabilitas adalah kartu identitas bagi penyandang disabilitas yang terdata dalam data nasional untuk memperoleh akses layanan dalam penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Bagi penyandang disabilitas wajib menyertakan surat keterangan disabilitas ketika melamar kerja. Kartu Penyandang Disabilitas dikeluarkan oleh rumah sakit atau Puskesmas. Untuk mendapatkan kartu penyandang disabilitas, penyandang disabilitas harus memiliki kartu tanda penduduk. Menurut Peraturan Menteri Sosial Nomor 21 Tahun 2017, pembuatan Surat Keterangan Disabiltas gratis. Dalam praktiknya, Puskesmas maupun rumah sakit mengharuskan penyandang disabiltas membayar administrasi di kisaran Rp100.000 hingga Rp400.000.

23 Ibid.

investor kabur' yang berakibat pada peningkatan pengangguran (Arifin dan Ichsan, 2024). Namun, seperti sering diungkapkan oleh para aktivis buruh, pelanggaran terhadap peraturan perundangan oleh perusahaan karena diberikan contoh penyelenggara negara. Lembaga negara dan perusahaan negara pun selalu memiliki alasan untuk tidak menerapkan hak atas pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas.

2. Ketidaktahuan, Kekuasaan dan Marginalisasi

"Jika disabilitas diterima bekerja bagaimana mereka bekerja?!" "Apakah harus kecelakaan kerja agar dapat menjadi buruh tetap?" Demikian komentar salah satu buruh yang bekerja di pabrik otomotif.[24] Dua pernyataan yang paradoks, yang keluar dari lingkungan abelisme.

Salah satu buruh yang bekerja di pabrik elektronik mengatakan bahwa perusahaan di tempatnya bekerja mempekerjakan buruh dengan Penyandang Disabilitas. Dari total 800 buruh yang bekerja, jumlah buruh Penyandang Disabilitas sekitar 10 orang. Namun, para buruh dengan Penyandang Disabilitas tersebut bukan direkrut dari Penyandang Disabilitas. Mereka adalah buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehingga menjadi Penyandang Disabilitas.[25]

Salah satu buruh yang bekerja di gudang ritel mengatakan bahwa dirinya mengetahui adanya kebijakan lowongan kerja bagi Penyandang Disabilitas di tempat kerjanya. Namun, sejauh pengetahuannya, jumlah buruh Penyandang Disabilitas tidak lebih dari sepuluh orang. Di tempat kerjanya, meskipun tidak ada syarat sehat dan rohani, tapi setiap pelamar minimal lulusan SMA dan perempuan. Para Penyandang Disabilitas dipekerjakan di bagian helper.[26]

Di satu sisi, meskipun peraturan perundangan mengakui penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dengan nondisabilitas, para narasumber dalam penelitian ini berasumsi bahwa penyandang disabilitas merupakan masalah individual dan diciptakan dalam ketidakberuntungan. Penyandang disabilitas dianggap tidak memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan 'kenormalan' di dunia kerja.

Di sisi lain, serikat buruh pun menyaksikan bahwa lingkungan kerja yang tidak aman dan paparan bahan kimia berbahaya dapat menyebabkan buruh bukan penyandang disabilitas menjadi buruh penyandang disabilitas. Sisi lainnya, situasi hubungan kerja fleksibel dalam wujud hubungan kerja kontrak jangka pendek merupakan permasalahan yang terus-menerus dihadapi oleh para serikat buruh.

Para narasumber dalam penelitian ini menyebutkan bahwa mereka tidak mengetahui mengenai peraturan perundangan mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas.[27] Dua indikator dasar untuk melihat perspektif hak Penyandang Disabilitas di serikat buruh adalah penggunaan istilah cacat kepada Penyandang Disabilitas. Dan, absennya kampanye hak-hak Penyandang Disabilitas dalam demonstrasi serikat buruh (LIPS, tanpa tahun).

Penjelasan sejarah depolitisasi serikat buruh selama tiga dekade merupakan penjelasan utama bahwa serikat buruh di Indonesia tidak memiliki pemahaman di luar persoalan upah dan hubungan kerja (Lihat, Hadiz, 1997). Namun, pernyataan di atas memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang tidak ramah Penyandang Disabilitas dan tidak adanya pendidikan mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas terhadap para pengurus serikat buruh meru-

24 Interviewed, Ad. July 2024

25 Interviewed Sd August 2024

26 Interviewed Is June 2024

27 Dari seluruh narasumber wawancara, hanya satu serikat buruh yang memiliki pemahaman tentang Penyandang Disabilitas meskipun tidak pernah terlibat dalam perjuangan Penyandang Disabilitas. Sepanjang wawancara dilakukan para pengurus serikat buruh menyambut baik jika dapat mengintegrasikan perspektif hak Penyandang Disabilitas dalam perjuangan serikat buruh.

pakan masalah utama ketidaktahuan para pengurus serikat buruh terhadap hak-hak Penyandang Disabilitas. Karena itu, para pengurus serikat buruh tidak pernah menegosiasikan mengenai lowongan kerja agar lebih inklusif.

Umum diketahui, kualifikasi lowongan kerja menetapkan syarat-syarat pelamar kerja yang tidak inklusif, bahkan di industri garmen, tekstil, sepatu dan elektronik tersebar praktik makelar tenaga kerja yang memperjualbelikan lowongan kerja. Untuk mendapatkan pekerjaan, para pencari kerja diharuskan membayar antara Rp500 ribu hingga Rp15 juta (Arifin, 22 Agustus 2019).

Umumnya lembaga negara, perusahaan negara maupun swasta membuka lowongan kerja dengan menetapkan jenis pekerjaan dan syarat-syarat kerja seperti usia maksimal, tinggi badan, pendidikan minimum, sehat jasmani dan rohani.[28] Contohnya, di situs lowongan kerja milik negara PT Jasa Raharja mencantumkan: Usia maksimal 27 tahun, tinggi badan minimal 165 sentimeter, dan perempuan minimal 160 sentimeter. Di sektor awak kabin pesawat, syarat-syarat pelamar kerja disertai dengan keharusan berpenampilan menarik.[29]

Syarat-syarat tersebut telah memarginalisasi para Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, bahkan mendiskriminasi pelamar kerja berdasarkan usia dan jenis kelamin. Penetapan tinggi badan menutup kemungkinan bagi disabilitas 'orang kecil', di mana kondisi tubuh lebih pendek ketimbang tubuh pada umumnya. Sedangkan penetapan usia maksimal menutup kesempatan bagi pelamar usia produktif lainnya. Padahal peraturan perundangan hanya menetapkan usia minimum bekerja 18 tahun, bukan usia maksimal dalam bekerja.

Meski demikian, para pengurus serikat buruh memiliki pengalaman untuk mengadvokasi buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas karena kecelakaan kerja. Mereka memastikan bahwa para buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas tetap bekerja. Namun, upaya tersebut tidak disertai dengan mengubah peraturan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di tempat kerja agar lebih inklusif. Menurut para pengurus serikat buruh, mereka bernegosiasi dengan perusahaan dengan menggunakan argumentasi bahwa buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas karena kecelakaan kerja tidak mungkin mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain.[30] Pengurus serikat buruh lainnya mengomentari bahwa kebersediaan perusahaan untuk mempekerjakan buruh yang menjadi Penyandang Disabilitas karena kecelakaan kerja sekadar untuk memenuhi kuota 1 persen dan 2 persen sebagai diatur dalam UUDP.[31]

Pendekatan di atas merupakan langkah advokasi berbasis kedermawanan. Pendekatan tersebut merupakan wujud dari pendekatan medical model dan charity model. Dalam pendekatan itu pula terkandung pemahaman bahwa kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebagai akibat kecerobohan bukan lingkungan kerja berbahaya.

Selain lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan, diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas terdapat dalam ketentuan mengenai sakit berkepanjangan. Pasal 81 angka 43 Peraturan Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa buruh yang mengalami 'sakit' terus-menerus selama setahun upahnya akan berkurang otomatis dan akhirnya dipecat. Peraturan 'sakit berkepanjangan' merupakan salah satu pasal yang menjadi

28 Lihat contoh lamaran kerja di lampiran.
29 Wawancara Is, 16 Agustus 2024.
30 Wawancara Ad, 21 Agustus 2024 dan FGD, 5 September 2024.
31 Wawancara Is, 16 Agustus 2024.

alasan untuk memecat buruh Penyandang Disabilitas dianggap sebagai beban perusahaan dan tidak produktif (Arifin dan Nurhajati, 2023).

3. Diskriminasi Berlapis Perempuan Penyandang Disabilitas

NA (perempuan, 35 tahun), Penyandang Disabilitas kaki kecil dan bengkok. NA kesulitan berjalan cepat, apalagi menaiki tangga. NA menjalani hidupnya dengan bahagia dan semangat, keluarganya pun mendukung aktivitasnya. NA pun sanggup menyelesaikan sekolahnya hingga jenjang universitas, dengan menempuh jurusan manajemen di Universitas Islam As-Safi'iyyah (UIA), di Jatiwaringin Bekasi.

Saat ini, NA bekerja sebagai buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Dinas Sosial DKI Jakarta. NA bekerja sebagai verifikator data dari petugas lapangan. Ia sudah bekerja lima tahun di kantor tersebut. Setiap tahun, kontrak kerjanya diperbarui.

Setiap hari, dengan menggunakan transportasi umum, NA berangkat dari rumah ke tempat kerja untuk briefing, mengisi daftar kehadiran, dan menginput data. Ruang kerjanya di lantai 3. Namun, tempat kerjanya tidak menyediakan akomodasi yang layak. NA harus menaiki tangga manual dengan susah payah, seperti buruh nonpenyandang disabilitas lainnya.

NA mengalami diskriminasi di lingkungan kerja. Menurut peraturan perundangan, hubungan kerja waktu tertentu hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu, yang jenis dan jangka waktunya bersifat sementara. Seperti jenis pekerjaan musiman, bersifat sementara, produk percobaan atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu lima tahun.[32] Jika diamati, jenis pekerjaan NA bukan jenis pekerjaan yang bersifat sementara dan akan terus-menerus dipekerjakan dari lima tahun. Dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan tersebut, semestinya, ikatan hubungan kerja NA adalah hubungan kerja waktu tidak tertentu.

Namun, NA memiliki banyak alasan untuk bertahan di tempat kerjanya. Meskipun tidak disediakan akomodasi khusus, NA bekerja dengan ragam Penyandang Disabilitas, sebanyak 20 orang. Itulah yang membuatnya bertahan. Tak jarang, NA dan kawan-kawannya mendapat perundungan dari buruh bukan penyandang disabilitas.

Buruh bukan penyandang disabilitas tidak memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai akomodasi yang layak bagi disabilitas sehingga menganggap dukungan bagi Penyandang Disabilitas sebagai favoritisme dari perusahaan. Sebaliknya, ketidaktersediaan akomodasi yang layak dianggap sebagai hal yang wajar.[33]

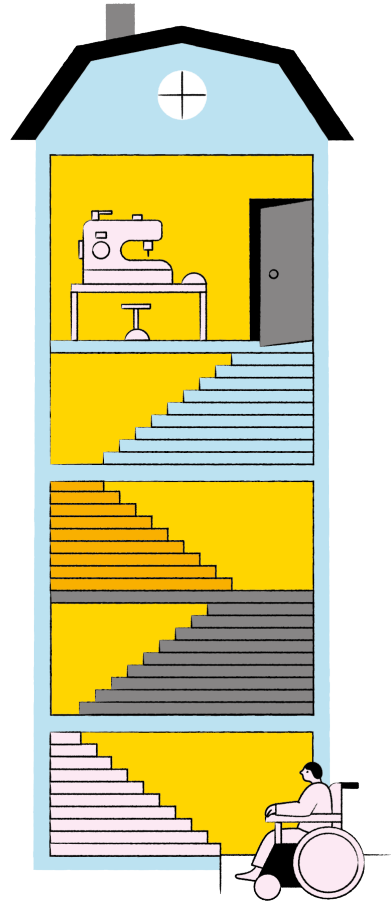
Selain itu, dengan bekerja, NA memiliki penghasilan sehingga dapat mengatur keuangan. Dengan bekerja pula, NA dapat membantu membiaya perekonomian keluarga. NA adalah anak ketiga dari enam bersaudara. Ia tinggal bersama keluarga. NA mendapatkan upah sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi) DKI Jakarta, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan KPDJ (Kartu Penyandang Disabilitas Jakarta), untuk mengakses gratis transportasi umum.

32 Lihat, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
33 Wawancara NA. Ibid.

Ketika diterima bekerja para buruh penyandang disabilitas dihadapkan dengan hubungan kerja yang fleksibel dan kondisi kerja yang buruk. Keadaan semakin memburuk bagi perempuan penyandang disabilitas.

Dengan posisinya yang rentan dikucilkan di lingkungan kerja, tidak memiliki saluran ke serikat buruh dan sulit mendapatkan pekerjaan lain, para Penyandang Disabilitas cenderung pasrah menghadapi ketidakadilan di tempat kerja. Sikap pasrah terhadap kondisi kerja yang tidak adil tersebut seringkali diungkapkan dengan kata loyal (lihat, Alizah, dkk., 2023).

Salah satu perempuan penyandang disabilitas netra menyebutkan, dia diterima bekerja di sebuah perusahaan negara dengan upah di bawah upah minimum.[34] Sedangkan, perempuan penyandang disabilitas netra lainnya menyebutkan bahwa hubungan kerjanya dialihdayakan sepihak. Temuan lain memperlihatkan buruh perempuan penyandang disabilitas fisik yang sedang hamil mendapat perlakuan diskriminatif dari atasan dengan tidak ditempatkan di line khusus ibu hamil seperti buruh perempuan hamil bukan penyandang disabilitas, dibatasi untuk membuang air kecil karena dianggap memperlambat target produksi, dan dibuat tidak nyaman oleh supervisor. Kondisi serupa dialami buruh perempuan penyandang disabilitas fisik yang tidak mendapat akomodasi yang layak ketika bekerja. Mereka bekerja dengan berdiri seharian tanpa mendapat meja dan kursi yang disesuaikan dengan kondisi tubuhnya. [35] Penyandang disabilitas merupakan salah satu kelompok yang pertama kali dipecat ketika perusahaan melakukan efisiensi atau melakukan relokasi industri.[36]

Gambaran di atas memperlihatkan bahwa para Penyandang Disabilitas yang telah bekerja menghadapi situasi serupa dengan buruh bukan penyandang disabilitas. Mereka rentan dipecat, terjebak dalam lingkungan hubungan kerja kontrak terus menerus, dan dipaksa untuk bekerja melebihi kapasitas. Namun, para Penyandang Disabilitas mengalami diskriminasi lain, yaitu tidak disediakannya akomodasi yang layak. Perempuan Penyandang Disabilitas menghadapi lebih rentan; mereka mengalami diskriminasi sebagai Penyandang Disabilitas dan sebagai perempuan.

34 FGD, 5 September 2024.
35 Perempuan Mahardika. 2017. Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen: Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung. Jakarta.
36 FGD, 5 September 2024

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Hak atas pekerjaan, akomodasi yang layak dan upah layak merupakan hak dasar Penyandang Disabilitas sebagai manusia yang melekat sejak lahir. Sebagai warga negara, negara wajib menghormati, melindungi dan memajukan hak Penyandang Disabilitas.

Hak Penyandang Disabilitas telah diakui dalam UUPD Nomor 8 Tahun 2016 yang mewajibkan perusahaan negara, swasta dan lembaga negara memberikan kesempatan bekerja, upah yang sama dan dukungan akomodasi yang layak.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa perusahaan swasta, perusahaan negara dan lembaga pemerintah belum melaksanakan kewajiban mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan 2023, total buruh dengan Penyandang Disabilitas yang telah bekerja hanya 702 orang dari total 55,29 juta orang buruh formal. Angka tersebut jauh dari proporsi 1 persen hingga 2 persen sebagaimana amanat peraturan perundangan.

Angka serapan tenaga kerja di lembaga pemerintah lain, memperlihatkan angka berbeda. Hal ini memperlihatkan ketidaktersediaan dan ketidaksinkronan data mengenai Penyandang Disbilitas, yang disediakan oleh pemerintah merupakan salah satu masalah.

Di tempat kerja, para Penyandang Disabilitas, terutama perempuan, mengalami diskriminasi upah, tidak mendapat akomodasi yang layak dan rentan dipecat.

Hak mendapatkan pekerjaan, akomodasi yang layak dan upah layak bagi Penyandang Disabilitas mendapatkan hambatan sejak melamar kerja, ketika bekerja, kebijakan pasar kerja fleksibel, biased pemahaman dari pengusaha, pengusaha pemerintah dan serikat buruh. Pemerintah, pengusaha, para pengurus serikat buruh tingkat di berbagai level tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak-hak penyandang disabilitas.

Hambatan ketika melamar pekerjaan, karena lembaga pemerintah, perusahaan negara maupun perusahaan swasta menetapkan syarat-syarat yang biased terhadap para Penyandang Disabilitas sehingga secara langsung maupun tidak langsung mendiskriminasikan Penyandang Disabilitas untuk mengakses pekerjaan. Serikat buruh tidak menegosiasikan syarat lowongan kerja agar lebih inklusif.

Hambatan lain berkaitan dengan dukungan lingkungan sosial dan keluarga yang menganggap Penyandang Disabilitas sebagai ketidaknormalan sehingga para mereka dikucilkan dari lingkungan dengan tidak diakui dalam kartu keluarga dan tidak mendapatkan hak pendidikan.

Dengan kebijakan pasar kerja fleksibel, perempuan Penyandang Disabilitas mengalami diskriminasi sebagai penyandang disabilitas dan sebagai perempuan baik ketika melamar kerja maupun ketika bekerja.

2. Rekomendasi

Penelitian ini menemukan ketersambungan gerakan serikat buruh, gerakan perempuan dan gerakan penyandang disabilitas untuk mendorong dunia kerja yang inklusif serta bebas dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Karena itu, penting untuk menghubungkan perjuangan dunia kerja yang inklusif dengan tuntutan perjuangan menuntut ratifikasi Konvensi ILO 190 mengenai dunia kerja yang bebas dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender.

SERIKAT BURUH

Serikat buruh merupakan aktor penting untuk mendorong perubahan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat nasional, di daerah dan di tempat kerja agar lebih inklusif dan bebas dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Selain memperkuat pemahaman mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas, serikat buruh pun perlu membekali diri dengan pemahaman mengenai dunia kerja yang bebas dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender sesuai dengan Konvensi ILO 190.

- Serikat buruh tingkat pabrik mendorong penghapusan kebijakan perekrutan tenaga kerja yang tidak inklusif dan biased gender. Mendorong perusahaan agar mempekerjakan Penyandang Disabilitas dan tidak memecat buruh yang menjadi penyandang disabilitas karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- Serikat buruh tingkat pabrik melakukan negosiasi dengan manajemen perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, inklusif dan dan tidak biased gender.
- Serikat buruh tingkat pabrik dan cabang mengorganisir dan menyediakan dukungan pelatihan keterampilan dan pengetahuan bagi buruh dengan Penyandang Disabilitas
- Serikat buruh tangka pabrik mendorong perubahan kebijakan Perjanjian Kerja Bersama yang mendukung keberadaan Penyandang Disabilitas.
- Serikat buruh tingkat cabang bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas dan unit layanan disabilitas dinas tenaga kerja tingkat daerah untuk menyediakan training mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas dan memantau pelaksanaan dunia kerja yang inklusif dan bebas dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender.
- Serikat buruh tingkat nasional bekerjasama dengan organisasi penyandang disabilitas tingkat nasional dan Komisi Nasional Disabilitas mendorong sinkronisasi peraturan perundangan agar lebih ramah terhadap Penyandang Disabilitas, seperti penghapusan pasal 'sakit berkepanjangan', yang terdapat dalam UUK Ketenagakerjaan Nomor 13 Pasal 153 juncto Perppu Cipta Kerja Pasal 81.
- Serikat buruh di berbagai tingkatan mengampanyekan hak-hak Penyandang Disabilitas

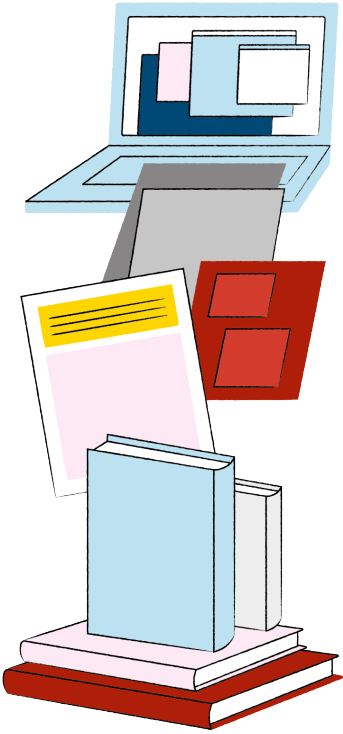
ORGANISASI MASYARAKAT SIPIL (ORGANISASI DARI DAN UNTUK PENYANDANG DISABILITAS)

- Mengampanyekan hak-hak Penyandang Disabilitas melalui diskusi terbuka offline, platform online, dan publikasi hasil penelitian untuk mendorong kesadaran semua pihak mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas. Kampanye disediakan dalam berbagai format yang inklusif.
- Menghubungkan antara organisasi penyandang disabilitas dengan serikat buruh tingkat cabang melalui training yang dilaksanakan secara regular.
- Membantu serikat buruh dengan menyediakan training agar memiliki kapasitas mengorganisir dan berkampanye mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas

PEMERINTAH

- Berkolaborasi dengan kelompok masyarakat sipil dan serikat buruh untuk mempromosikan tata kelola pemerintahan yang ramah terhadap Penyandang Disabilitas.
- Menyediakan training bagi aparatur negara agar memiliki pemahaman yang lebih mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas
- Memperlihatkan komitmen yang kuat kepada dunia usaha untuk melaksanakan UUDP dengan mempekerjakan dan menyediakan akomodasi yang layak bagi Penyandang Disabilitas di lembaga pemerintah, perusahaan milik negara dan perusahaan swasta.
- Mempromosikan mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas di lembaga pemerintah, perusahaan negara, di perusahaan swasta.
- Meratifikasi Konvensi ILO 190 mengenai dunia kerja yang bebas dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender.
- Menyediakan informasi dunia kerja dengan format yang dapat diakses oleh semua pihak.
- Mendorong dunia bisnis agar menciptakan lapangan kerja yang memenuhi ketentuan Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pemberitahuan tersebut harus disediakan dalam format yang dapat diakses oleh semua pihak.
- Meningkatkan pengawasan pelaksanaan UUDP dengan menambah jumlah personel dan anggaran pengawasan
- Melibatkan serikat buruh untuk meningkatkan implementasi UUDP.
- Memaksimalkan fungsi KND sebagai lembaga independen yang bukan subordinasi Kementerian Sosial

PENGUSAHA

- Para pemilik perusahaan perlu menyadari bahwa mendahulukan hak manusia dengan membuka lowongan kerja bagi Penyandang Disabilitas, menyediakan akomodasi yang layak bagi buruh Penyandang Disabilitas dan lingkungan kerja yang aman dari kecelakaan fatal dapat meningkatkan citra positif perusahaan sehingga berkontribusi pada keuntungan yang lebih besar di masa depan.
- Asosiasi pengusaha harus memberikan training kepada anggotanya mengenai hak-hak Penyandang Disabilitas.
- Membuka diri untuk berdialog dengan serikat buruh dan masyarakat sipil untuk mendiskusikan mengenai dunia kerja yang inklusif dan bebas dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I: UUDP dan Peraturan Turunannya

PERATURAN PERUNDANGAN TENTANG HAK PENYANDANG DISABILITAS

No	Peraturan Perundangan
a.	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
b.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
c.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas
d.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas Dalam Proses Peradilan
e.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2020 tentang Aksesibilitas Terhadap Permukiman, Pelayanan Publik, dan Pelindungan dari Bencana bagi Penyandang Disabilitas
f.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
g.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2020 tentang Layanan Habilitasi dan Rehabilitasi bagi Penyandang Disabilitas
h.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas
i.	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2019 Tentang Strategi Nasional Percepatan Administrasi Kependudukan untuk Pengembangan Statistik Hayati
j.	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

No	Peraturan Perundangan
k.	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2020 Tentang Komisi Nasional Disabilitas
l.	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2020 Tentang Strategi Nasional Keuangan Inklusif
m.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
n.	Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 98 Tahun 2017 Tentang Penyediaan Aksesibilitas Pada Pelayanan Jasa Transportasi Publik Bagi Pengguna Jasa Berkebutuhan Khusus
o.	Perda-perda di tingkat kota dan kabupaten serta provinsi, seperti Kabupaten Pasuruan, Kota Yogyakarta, Kabupaten Belitung, Kabupaten Pati, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Aceh Besar, Kota Surakarta, Kabupaten Magelang, Kota Bandung, Provinsi Sulawesi Tenggara, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kota Tangerang, Provinsi Jambi, Provinsi Sulawesi Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Bali, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Banten, Provinsi DKI Jakarta, dan sebagainya.
p.	Regulasi dengan istilah difabel. Pada 2008 muncul istilah difabel. Difabel merupakan istilah yang dipakai di sejumlah daerah dalam peraturan-peraturan daerah, khususnya di pulau Jawa). • Perda Nomor 11 Tahun 2002 tentang Penyediaan Fasilitas pada Bangunan Umum dan Lingkungan bagi Difabel Kabupaten Sleman DIY • Perda No. 2 tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel Kota Surakarta • Perda Nomor 2 Tahun 2011 tentang Kesetaraan Kemandirian dan Kesejahteraan Difabel di Klaten

Lampiran II: Ragam Penyandang Disabilitas dalam UUDP

BAB II
RAGAM PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 4
(1) Ragam Penyandang Disabilitas meliputi:
a. Penyandang Disabilitas fisik;
b. Penyandang Disabilitas intelektual;
c. Penyandang Disabilitas mental; dan/atau
d. Penyandang Disabilitas sensorik.

2) Ragam Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan Pasal 4
a. Penyandang Disabilitas fisik;
Yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas fisik" adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, celebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

b. Penyandang Disabilitas intelektual;
Yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas intelektual" adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down syndrom.

c. Penyandang Disabilitas mental; dan/atau
Yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas mental" adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:

a. psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
b. disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autis dan hiperaktif.

d. Penyandang Disabilitas sensorik.
Yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas sensorik" adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Yang dimaksud dengan "Penyandang Disabilitas ganda atau multi" adalah Penyandang Disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas rungu-wicara dan disabilitas netra-tuli.

Yang dimaksud dengan "dalam jangka waktu lama" adalah jangka waktu paling singkat 6 (enam) bulan dan/atau bersifat permanen

Lampiran III: Contoh Lowongan Kerja di perusahaan fiberglass

Dalam lowongan kerja ini, perusahaan menyaratkan pelamar kerja dengan usia maksimal 35 tahun serta sehat jasmani dan rohani.

F.R.P GRAHA

PT. GRAHA FORTUNA PURNAMA
Fiberglass Reinforced Plastics

Head Office :
Grand Pluit Mall Blok A No.5
Jl. Pluit Selatan Raya.
Jakarta Utara 14440 – Indonesia
Telp : (62-21) 6613718 (Hunting)
Fax : (62-21) 6620641
E-mail : marketing@grahafiberglass.com, engineering@grahafiberglass.com
http : //www.grahafiberglass.com

DIBUTUHKAN

FRP LAMINATOR (10 orang)

Persyaratan umum:
1. Pria, usia Max. 35 tahun
2. Sehat jasmani dan rohani
3. Memiliki integritas dan inisiatif yang tinggi
4. Lulusan SMK, SMA/Sederajat (Berijazah)
5. Mampu bekerja di ketinggian
6. Menyukai tantangan dan sanggup bekerja di bawah tekanan
7. Lebih di sukai berpengalaman/berpengetahuan dalam bidangnya
8. Mampu Bekerja di Ketinggian dan Ruang Terbatas
9. Siap Bekerja di Luar Kota / Project

Kirimkam surat lamaran anda beserta riwayat hidup ke :

HRD. PT. Graha Fortuna Purnama
Jl. Moh Toha Km. 5 Periuk-Tangerang atau
Email : graha.factory@gmail.com
Paling lambat diterima 1 (satu) minggu setelah iklan ini di tayangkan

Daftar Pustaka

Adioetomo, et. all. (2014). Persons with Disabilities in Indonesia: Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Afrianty, Dina dan Thohari, Slamet (2022). Penelitian sebagai Strategi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Tersedia: *https://aidran.org/pb-penelitian-sebagai-strategi/*

Arifin, Syarif and Nurhajati, Lestari. (2022). Derita Pekerja: Praktik Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Voice-Konde.co. Jakarta.

Bella Alizah, Desy Ilmiawati, Anggita Trisnawati, Mawar. (Volume 05, No. 03, Maret-April 2023). Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN. Journal on Education. Tersedia: *http://jonedu.org/index.php/joe*

BP Jamsostek. (2021). Laporan Terintegrasi 2021: Transformasi Digital untuk Tingkatkan Layanan Unggul. BP Jamsostek. Jakarta.

BPS. (Volume 7, 2024). Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2023. Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. Jakarta.

CBM. 2022. What are Models of Disability. Tersedia: *https://participation.cbm.org/why/disability-participation/models-of-disability*

Delfina Gusmana, Didi Nazmib, Yunita Syofyan. (2022). Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Riau Law Journal: Vol. 6, No. 2, November 2022.

Hadiz, Vedi R. (1997). Workers and The State in New Order Indonesia. Routledge. London.

Hidayatullah, Fajri. (Volume 1. No. 1 Januari 2022). Penerapan Kuota Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas pada BUMN dan BUMD di DKI Jakarta. GRONDWET. Jurnal Hukum Tata Negara & Hukum Administrasi Negara. Sumatera Utara.

Hidayat, Rayhan Naufaldi. (Volume 4 Nomor 3 2020). Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia. 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Tersedia: *https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048*

Hanri, Muhammad dan Sholihah, Nia Kurnia. (Volume 2, Nomor 3, September 2021). Kelompok Kajian Perlindungan Sosial dan Tenaga Kerja. Labor Market Brief. LPEM FEB Universitas Indonesia. Jakarta.

Khaeruman. Volume 1, No. 1, April 2021. Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew of Store). Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneuship and Finance.. Tersedia: *https://doi.org/10.53067/ijebef*

Keith Rosenthal. (2023). The Political Economy of Disability. Tersedia: *https://tempestmag.org/2023/06/the-political-economy-of-disability/*

Laporan Catatan Tahunan 2016 – 2021: Lima Tahun Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Di Indonesia, Catatan Kritis Menuju Indonesia Inklusi. FORMASI Disabilitas. 2021

Latief, M. Syahbuddin. 1999. Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia. Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta.

Maftuhin, Arif. (2016). Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel, dan Penyandang Disabilitas. INKLUSI: Journal of Disability Studies Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2016, h. 139-162 Tersedia: DOI: 10.14421/ijds.030201

Marta Russell. (1 Jul 2010). What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and political economy. Tersedia: *https://doi.org/10.1080/09687590120122288*

Salsabrina Putri Riyadi Mallarangi dan Ertien Rining Nawangsari. Vol. 12 No. 3 (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dalam Peningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP).

Salim, Ishak dan Yulianto, M. Joni. (2021). Memantau Pemenuhan Hak-hak Disabilitas. Bappenas, KSP DAN JPODI. Jakarta.

Utami Dewi. (2015). Implementasi Kebijakan Kuota bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan di Kota Yogyakarta. NATAPRAJA Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara. Volume 3 Nomor 2 Tahun 2015.